

Weiterbildung in der Höhle, Seminare in der Wüste: Outdoor-Trainings für Manager liegen im Trend. In ungewohnter Atmosphäre sollen die Teilnehmer neue Potenziale entdecken – und produktiver werden.

MANAGER-SEMINARE

## Ab in die Wildnis

Nahe Kastl in der Oberpfalz: Gespannt warten 14 Führungskräfte auf den Seminarbeginn. Ihr Tagungsort ist eher ungewöhnlich: In einer uralten Grotte zeigt Trainerin Christine Lehner, wie die Teilnehmer ihre Management-Kompetenz verbessern und alte Gewohnheiten durch konstruktive Hand-

lungsmuster ersetzen können. Outdoor-Trainings wie dieses „Höhleseminar“ liegen im Trend. Sie sollen den Wirkungsgrad des Lernens erhöhen und das Teamgefühl verstärken. Doch nicht alle Angebote führen zum Ziel.

Ungewöhnliche Veranstaltungen wie Schwitz-Seminare, Wüstenexpeditionen oder Schießübungen erinnern mitunter an einen auf das Management angepassten Klon der TV-Sendung „Ich bin ein Star – holt mich hier raus“. Trainer wie Christine Lehner distanzieren sich aber ausdrücklich davon: „Der Wunsch nach Entertainment und Event passt zwar in den Zeitgeist, ernsthafte Weiterbildung sieht jedoch anders aus.“

Durch die Bewältigung von Herausforderungen sollen die Teilnehmer neue persönliche Potenziale entdecken und sich mit unproduktiven Verhaltensweisen auseinandersetzen. Nicht nur die Kulisse ist dabei entscheidend: Auch der Trainer muss kompetent sein und sollte über ein reichhaltiges Methoden-Repertoire verfügen. Bei den Seminaren von Trainerin Lehner etwa nimmt die mode-

rierte Gruppenarbeit die Hälfte der Trainingszeit in Anspruch.

„Als Trainer braucht man Erfahrung und Gespür für Situationen und Personen. Außerdem sind die Abläufe minutiös zu planen und zu strukturieren, um die für die Gruppe passenden Teamtools und Methoden einzusetzen“, erläutert Spezialist Peter Timmermann. Nur so sei garantiert, dass das Ergebnis weit über das reine Outdoor-Erlebnis hinausgeht und Führungskräfte wie Mitarbeiter mit nachhaltigen Erkenntnissen und neuen Verhaltensweisen in den Betrieb zurückkehren.

### Lerntransfer wichtig

Im norddeutschen Dahlenburg hat Timmermann ein hundert Quadratmeter großes unterirdisches Labyrinth für Führungs- und Teamtrainings angelegt. Er hält es für entscheidend, dass die Teilnehmer intensive Situationen erleben, in denen sie sich authentisch verhalten. Das Ellernhof-Labyrinth ist mit allen technischen Raffinessen wie Infrarot-Kameras, Bewegungsmeldern und Mikrofonen aus-

#### CHECKLISTE

### Outdoor-Training

Passt das Angebot zu den Zielen und zum Bedarf des Unternehmens?

Welche Fähigkeiten und Fertigkeiten sollen entwickelt werden?

Sind die Trainer kompetent und qualifiziert?

Werden alle Teilnehmer aktiv eingebunden?

Werden Belastungsgrenzen berücksichtigt?

Wie erfolgt der Lerntransfer?

gestattet. Der Trainer kann erkennen, was im Labyrinth passiert, welche Strategie die Teilnehmer verfolgen und wie sie miteinander umgehen. Er kann somit jederzeit eingreifen und Tipps oder Anweisungen geben.

Ein anderer Coach wie Christoph Trinkl aus Kirchseeon geht lieber mit Chefs und Führungskräften – je nach Vorliebe, Jahreszeit und Witterung – zum Bergsteigen, Wasserfallklettern, Pferdeschlittensfahrten, Golfspielen oder Schneeschuhwandern. „So können sie sich aus dem Alltagsgeschäft ausklinken, den Kopf frei bekommen und in Ruhe mit mir ihre Probleme besprechen, Perspektiven entwickeln und frische Energien tanken“, berichtet Trinkl.

Für den „Return on Investment“ bedarf es jedoch bei allen Trainings eines systematischen Lerntransfers in den Alltag, um nachhaltige Wirksamkeit zu erzielen. Nur so sind scharf kalkulierende Personalentwickler zufrieden zu stellen.